

ABSTRAK

Lingkungan kerja yang dinamis menuntut karyawan untuk mampu beradaptasi melalui pendekatan proaktif seperti *job crafting*. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh *job crafting* terhadap kinerja karyawan divisi penjualan PT X, dengan modal sosial sebagai pemediasi dan penilaian pribadi sebagai pemoderasi. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode *purposive sampling*, melibatkan seluruh karyawan divisi penjualan PT X (59 responden). Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job crafting* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang dimediasi secara signifikan oleh modal sosial. Penilaian pribadi terbukti memoderasi hubungan antara modal sosial dan kinerja, di mana karyawan dengan penilaian pribadi positif menunjukkan peningkatan kinerja yang lebih tinggi. Penemuan ini menegaskan pentingnya strategi adaptasi kerja berbasis individu untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan. Implikasi praktisnya, perusahaan perlu mendorong penerapan *job crafting* melalui pelatihan dan pemberdayaan karyawan, serta membangun modal sosial yang kuat untuk mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur manajemen sumber daya manusia, terutama dalam memahami mekanisme *job crafting* dalam meningkatkan kinerja melalui modal sosial dan penilaian pribadi.

Kata Kunci: *Job crafting*, Kinerja Karyawan, Modal Sosial, Penilaian Pribadi.

ABSTRACT

A dynamic work environment requires employees to adapt proactively through approaches such as job crafting. This study aims to examine the effect of job crafting on employee performance in the sales division of PT X, with social capital as a mediator and self-evaluation as a moderator. A quantitative approach was employed using the purposive sampling method, involving all employees in PT X's sales division (59 respondents). Data were collected through questionnaires and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method.

The study results indicate that job crafting positively influences employee performance, significantly mediated by social capital. Self-evaluation moderates the relationship between social capital and performance, with employees demonstrating positive self-evaluation showing greater performance improvements. These findings emphasize the importance of individual-based work adaptation strategies to enhance employee engagement and productivity.

The practical implications suggest that companies should encourage the implementation of job crafting through training and employee empowerment while fostering strong social capital to support overall organizational performance. This study provides theoretical contributions to the human resource management literature, particularly in understanding how job crafting enhances performance via social capital and self-evaluation.

Keywords: Job crafting, Employee Performance, Social Capital, Self-Evaluation.